

Wirtschaftsmediation

„Schwierigkeiten werden nicht dadurch überwunden, dass sie verschwiegen werden.“

(Bertold Brecht)

Als **Mediatorin** unterstütze ich Sie und Ihr Unternehmen bei einer **kooperativen Konfliktlösung** - einer „WIN-WIN-Lösung“.

Mediation ist ein Weg zur **außergerichtlichen Lösung von Konflikten**, in der die Parteien gemeinsam eine maßgeschneiderte, interessensgerechte und damit zukunftsträgliche Lösung ihres Konflikts erarbeiten.

Bei Konflikten ist die Diskussion häufig von Vorbehalten und Emotionen getragen - die Parteien reden oft „aneinander vorbei“. Als neutrale „Vermittlerin“ – als Mediatorin – führe ich die Parteien mit Fach- und Methodenkompetenz durch das strukturierte Verfahren, fungiere als „Übersetzerin“, unterstütze sie bei der Definition ihrer Interessen und der gemeinsamen Entwicklung zukunftsorientierter Lösungen.

Ziel ist ein für alle Seiten faires und befriedigendes und damit **zukunftsfähiges Ergebnis**.

Der wesentliche Unterschied zum gerichtlichen Verfahren besteht darin, dass die Parteien aktiv und **eigenverantwortlich** an einer **interessengerechten Lösung** ihres Konflikts mitwirken. Die gemeinsam erarbeitete Einigung erhöht **Akzeptanz** und **Tragfähigkeit** und spart gegenüber einem oft langwierigen Gerichtsverfahren, Zeit, Geld und Ressourcen.

Mein Schwerpunkt liegt im Bereich der Innerbetrieblichen Mediation:

Wer kennt diese Situation nicht: Am Arbeitsplatz herrscht dicke Luft. Mit dem Chef oder den Kollegen fehlt die notwendige Zusammenarbeit. Arbeiten werden dadurch verzögert, Kunden sind verärgert. Sowohl Arbeitgeber, als auch Arbeitnehmer sind nicht zufrieden, die Arbeitseffizienz lässt nach und die Freude an der Arbeit schwindet. Zwischen verschiedenen Abteilungen des Unternehmens werden „Kleinkriege“ ausgetragen. Die Mitarbeiter und/oder Führungskräfte unterschiedlicher Abteilungen

verweigern nicht nur die Unterstützung, sondern schaffen auch noch Hindernisse. Das Unternehmen verliert laufend Geld. Die Mitarbeiter sind nicht mehr motiviert, die Arbeitsqualität und Produktivität nimmt ab.

Beispiele:

- Konflikte in und zwischen Abteilungen, Teams und Mitarbeitern
- Auseinandersetzungen in Projekten
- Konflikte zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung
- Konflikte in Familienunternehmen
(z.B. Fragen der Unternehmensnachfolge, Gesellschafterkonflikte)
- Konflikte bei Umstrukturierungsmaßnahmen
(z.B. Einführung neuer Arbeitszeitmodelle, Fusionen, etc.)

Das worüber gestritten wird, ist häufig nur ein Symptom und zeigt nur die Spitze des Eisberges.

Um ein gutes Arbeitsklima realisieren zu können muss das Augenmerk jeder Unternehmensführung darauf gerichtet sein, Konfliktpotenzial zu erkennen und unmittelbar zu reagieren. Nachdem Führungskräfte häufig „zu nah“ an den Parteien sind, ist es meist sinnvoll eine neutrale Dritte, die Mediatorin zu Konfliktlösung zuzuziehen.

Ich unterstütze sie sowohl bei der **Lösung von Konflikten zwischen einzelnen Personen**, als **auch in und zwischen verschiedenen Teams und Abteilungen**.

* Aus Gründen der Lesbarkeit wird jeweils die männliche oder weibliche Form verwendet und bezieht sich selbstverständlich auf beide Geschlechter.